

Siegfried Höfling, Willi Butollo (Hrsg.)

Psychologie für Menschenwürde und Lebensqualität

Aktuelle Herausforderung und Chancen für die Zukunft

Bericht über den 15. Kongreß für Angewandte Psychologie
Veranstalter: Berufsverband Deutscher Psychologen e. V.
München, 1989

BAND 2



DEUTSCHER PSYCHOLOGEN VERLAG GMBH

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Psychologie für Menschenwürde und Lebensqualität : aktuelle Herausforderung und Chancen für die Zukunft ; Bericht über den 15. Kongress für Angewandte Psychologie, München, Oktober 1989 / Siegfried Höfling ; Willi Butollo (Hrsg.).
Veranst.: Berufsverband Deutscher Psychologen e.V. - Bonn : Dt. Psychologen-Verl.

NE: Höfling, Siegfried [Hrsg.]; Kongress für Angewandte Psychologie <15, 1989, München>; Berufsverband Deutscher Psychologen

Bd. 2. Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, freiberufliche Psychologen, Schulpsychologie. - 1990
ISBN 3-925559-46-9

IMPRESSUM

Verlag: Deutscher Psychologen Verlag GmbH, Bonn

Druck: Offsetdruckerei Hans Baum, Köln

ISBN 3-925559-46-9

Nachdrucke und Vervielfältigungen (auch auszugsweise) bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung des Verlages

Alle Rechte vorbehalten
© 1990 Deutscher Psychologen Verlag
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

ABO-Psychologie

Lorenz Fischer, Werner Grimmer

Formen der Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit 1

Ingwer Borg

Kontrollüberzeugungen und Zufriedenheit 13

André Büssing, Universität Konstanz

Arbeitszufriedenheit und das Verhältnis von Arbeit und Freizeit 20

Helmut Methner

Stand und Perspektiven der Arbeits - , Betriebs - und Organisationspsychologie 35

W. Kofler

Psychogene Massenerkrankungen und der Bedarf an einem komplexen, evolutionären Beantwortungsmodell, mit mehreren "generellen Antwortsmechanismen" 41

Eckhard Klieme

Eignungsdiagnostik für EDV-Berufe:
Derzeitiger Stand und neue Lösungsansätze 56

Gudela Grote & Christof Baitsch

Arbeits- und organisationspsychologische Aspekte
computer-unterstützter Bürokommunikation 68

Werner Kannheiser, Roland Hormel, Robert K. Bidmon

Das P-TAI-Konzept: Ein Planungs- und Entscheidungsinstrumentarium
zur menschengerechten und effektiven Einführung neuer Techniken 77

Inhaltsverzeichnis

Regina Aumüller und Hans-Peter Fischer

Ein Instrument zur Vorbereitung von Mitarbeitern auf die Implementierung neuer Technologien 89

Viera Rosova, Gabriele Bianchi, Lubica Sladekova

Sozopsychologie - Methoden und Ergebnisse für die Grundlagen - Forschung sowie Anwendung 99

Erika Spieß; Friedemann W. Nerdinger & Lutz von Rosenstiel

Erste Erfahrungen junger Akademiker in Organisationen: Mehr Realismus und weniger Zeit - Erste Ergebnisse aus dem Projekt "Berufsbiografie und Kausalattribution" 109

Walter Neubauer

Vertrauen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern -eine Illusion ? 117

Gabriele M. Borsi

Zur Humanisierung der Arbeitstherapie in der Psychiatrie
Plädoyer für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit
von Arbeitspsychologie und Arbeitstherapie. 122

Gerald Maier

Führungsgrundsätze - ein Ausdruck der Unternehmenskultur 135

André Büssing

Soziale Unterstützung und Arbeitsbelastungen: Zur Theorie, Methodik und Kritik der Wirkungsweise sozialer Unterstützung 145

Martin Stengel

Gibt es psychologische Determinanten der individuellen Arbeitszeitvariation? 149

H.Gerhard BEISENHERZ

Coolness - Eine Herausforderung für die Emotionsforschung 165

Ruth Fischer & Theodor Gehm:

Persönlichkeitsänderung durch Training von Psychotechniken?
Einige Thesen zu Möglichkeiten und Anspruch von betrieblichen Trainingsprogrammen 177

Thomas Burkart

Psychologisch-praktische Problembearbeitung - Stichpunkte zur Beratungspraxis 187

Monika Dahmen-Breiner, Gabor Gergely

Coaching ohne Couch 198

Wolfgang Jetter

Karriereerwartungen und Laufbahnpläne als Bestandteile
systematischer Mitarbeiterförderung 205

Elke, G.; Neumann, B.; Schuld, Chr.

Personalführungskonzepte in innovativen Unternehmen - Eine Studie 215

Michael Staufer und Helmut von Benda

Ältere Arbeitnehmer und Bürokommunikation
- Probleme und Konsequenzen 227

Hans Mogel

Wie kann der psychologische Umweltbegriff zur Förderung von Menschen-
würde und Lebensqualität (in Institutionen, Betrieben u.a.) beitragen? 233

Walter Kofler, Linda Pelzmann

Psychogene Massenerkrankungen am Arbeitsplatz 240

Renate Cervinka

"Umwelt- und Sozialverträglichkeit" -
Umweltpsychologische Beiträge zu Umwelthygiene und Umweltschutz 243

Ueli Kraft, Carin Mussmann & Ivars Udris:

Frauen im Verkauf - Qualifizierungschancen und -barrieren 249

Carin Mussmann

Auswirkungen des Technikeinsatzes auf Frauenarbeitsplätze im Büro-
und Verwaltungsbereich (am Beispiel Sekretariatsarbeit) 260

Wolfgang Wagner, Irene Keplinger

Frauenkarrieren von Karrierefrauen - Ein Vergleich von Fremd- und Selbstbild 269

Inhaltsverzeichnis

Marianne Vollmer

Frauen in geringfügiger Beschäftigung
Bericht aus einem Forschungsprojekt 276

Ferdinand Schultz

Überlegungen zur Teamentwicklung im Arbeitsschutz 285

Günther Bergmann

Evaluation und Transfer-Unterstützung des verhaltensorientierten Management-Trainings in betrieblichen Organisationsfamilien 290

Irene Roch, Jacques Donnen

Umweltpsychologische Fortbildung für Umweltberater/innen 304

Peter Moldenhauer, Jacques Donnen

Verhaltenssteuernde Faktoren bei der Mülltrennung in Haushalten und Beeinflussung dieses Verhaltens. 313

Winfried Mohr

Psychische Leistungsgrenzen beim Tiefflug 323

Martin Lohmann, Jörn W. Mundt

Erholung und Urlaub
Thesen zu einem vernachlässigten Forschungs- und Praxisbereich 332

Beate Volk, Peter Schubert, Gerd Bohner

Psychische Folgen des Computer-Einsatzes in der Fernsprechauskunft 338

Detlef Nogala

Kontrolle und Überwachung durch avancierte Technologien in der Arbeitswelt 347

Frank Henry Piekara

Werkzeugentwicklung, ihre Folgen und inzidentelles Lernen
beim Informationsabruf 354

Bernd R. Müller, Gisa Aschersleben, Susanne Hacker

Benutzerfreundlichere Software durch Prototyping 363

Susanne Femers, Ulrike Hörmann

Zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit bei Psychiatriekrankenpflegern 371

Bernhard Wegener

Ethische Maxime angesichts widersprüchlicher Psychologie oder:
Was ist an der Ethik erlernbar? 379

Freiberufliche Psychologen

Attila Szabó

Entstehungsbedingungen neuer Tätigkeitsfelder 389

Walter Schneider

Employee Assistance Programs - ein Modell für präventive
Gesundheitsarbeit in der Bundesrepublik? 392

Schulpsychologie

Jörg Fegert

Schulphobie
Handlungsbedarf und ethische Implikation bei einer oft unklaren Prognose 397

Karl-Heinz Opper

Paradigmenwechsel oder die Mühen, sich im Sattel zu halten 407

Bernhard Ringbeck

Schulpsychologische Arbeit vor Ort am Beispiel von Grundschulen
- Chancen und Grenzen eines schulorientierten Ansatzes- 412

M.A. Matova

Die individuell-typische Eigentümlichkeit und Neigung der
Schüler-Heranwachsenden mit verschiedenen Fortschritten (Leistungen) 420

M. K. Kabardov

Kommunikative und linguistische Fähigkeiten 424

Engels, I.L., Kadyrbaeva, D.R.

Some words about mechanism of family disharmony 428

Inhaltsverzeichnis

I. W. Jermakova

Prognose über die Möglichkeiten beim Unterricht der Schüler der oberen
Klassen mit Anwendung der EDV-Technik 434

Mitina L. M.

Die gerichtete Formierung des Selbstbewußtseins des Lehrers 438

E.S. Romanova

Some problems of diagnostics of the child's development 442

Sigrid Roterding-Steinberg:

Kooperative Organisationsformen zur Förderung des sozialen und inhalt-
lichen Lernens in der Schule 445

Ingeborg Wender und Monika Schwake-Schäffer

Förderung sozialer Rollenübernahme als Entwicklungsbedingung der
Prosozialität 455

Wolfgang Mutzeck

Eine dialogische Methode zur Diagnose von Problemsituationen unter
Anwendung von Rollenspiel und Puppenspiel
- Der Versuch einer menschenbildadäquaten Diagnostik 463

Rolf Kühn

Wie diagnostizieren Lehrer Verhaltensstörungen von Schülern? 470

Jürgen Schreckling

Jugendkriminalität: (K)ein Thema für die Schulpsychologie? 474

**Erste Erfahrungen junger Akademiker
in Organisationen: Mehr Realismus und weniger Zeit
Erste Ergebnisse aus dem Projekt
"Berufsbiografie und Kausalattribution"¹**

1. Konflikte zwischen Individuum und Organisation und ihre Verschärfung durch den Wertewandel

Wenn sich junge Akademiker nach ihrem Studium auf Arbeitssuche begeben, so ist dies angesichts der "Akademikerschwemme" nicht immer ein leichtes Unterfangen (von Rosenstiel et al, 1989). Ist schon das Finden einer angemessenen Anstellung nicht einfach, so stellen sich nach Eintritt in eine Organisation der Wirtschaft weitere Probleme. Die grundlegende Spannung zwischen Individuum und Organisation (von Rosenstiel et al, 1989) kann sich mitunter zu Konflikten ausweiten. Der einzelne strebt nach Autonomie und Erweiterung seines Handlungsspielraumes, während Organisationen Anpassung und die Zurückstellung persönlicher Ziele zugunsten derjenigen der Organisationen fordern.

Unter dem Eindruck eines Wandels der Wertorientierungen, wie er z.B. in den Studien von Inglehart (1977) festgestellt wurde, der bei jüngeren und besser ausgebildeten Personen einen stabilen Trend zur Bevorzugung postmaterialistischer Werte wie z. B. Selbstverwirklichung feststellte, könnte die Diskrepanz zwischen Individuum und Organisation größer werden.

Zwar erfuhren die empirischen Befunde zum Wertewandel unterschiedliche Bewertungen (Kmieciak, 1976; Klages, 1984; von Klipstein & Strümpel, 1985; von Rosenstiel & Stengel, 1987; Bolte & Voß, 1988) - eher konservativ gesonnene Interpreten sprechen von "Werteverfall" oder "Wertverlust" und wittern in ihm eine Bedrohung unserer Wirtschaft und Gesellschaft, andere Autoren begrüßen die Verbreitung postmaterialistischer Werte - doch läßt sich inzwischen in der Literatur ein gewisser Konsens auf einem "kleinsten gemeinsamen Nenner" verzeichnen. Vor allem bei jüngeren und besser Ausgebildeten hat eine Verschiebung von der Orientierung an Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zur Orientierung an Selbstentfaltungswerten stattgefunden (Klages, 1984; Brock & Otto-Brock, 1988).

Der gesellschaftliche Wertewandel hat Auswirkungen auf verschiedenste gesellschaftliche Bereiche wie z.B. auf die Politik oder die Familie. Besonders sind jedoch die Organisationen der Wirtschaft und Verwaltung betroffen, denn (vgl. von Rosenstiel et al, 1989) sie rekrutieren ihren Führungsnachwuchs bevorzugt unter Hochschulabsolventen (Witte, Kallmann & Sachs, 1981). Deren gewandelten Werthaltungen stehen immer noch eher traditionelle Erwartungen der Unternehmen entgegen. Strümpel & Scholz-Lima (1988) betrachten die "Institutionen der Wirtschaft als Bollwerk des Strukturkonservatismus im Sinne Epplers" (S.42). Der vom Wertewandel betroffene Führungsnachwuchs dürfte somit den klassischen Konflikt zwischen dem einzelnen und der Organisation

verschärft erleben. Diese zentrale Hypothese wurde am Institut für Psychologie der Universität München in mehreren empirischen Studien überprüft.

In einer Reihe von Pilotstudien wurden zunächst Führungs- und Führungsnachwuchskräfte im Querschnittsdesign verglichen (von Rosenstiel & Stengel, 1987). Die befragten Führungskräfte waren überwiegend Hauptabteilungsleiter und Abteilungsleiter aus Großunternehmen des Produktions- und Dienstleistungsbereichs. Als Führungsnachwuchskräfte wurden vor allem Studenten aus Studiengängen, die zu Führungspositionen qualifizieren - bevorzugt der Ingenieurs-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Universität München - mit einem Fragebogen interviewt. Der Fragebogen enthält neben einer Reihe wirtschaftsrelevanter Einstellungen die Berufsorientierung. Diese Variable hat drei Ausprägungen:

- Karriereorientierung: Für diese Personen ist beruflicher Aufstieg das zentrale Lebensinteresse.
- Freizeitorientierung: Diese Orientierung nimmt berufliche Arbeit als Mittel zum Zweck wahr um die zentralen Lebensinteressen, die in der Freizeit liegen, zu verwirklichen.
- Alternatives Engagement: Wer seine Orientierung in dieser Frage widerfindet, zeigt zwar große Bereitschaft, sich im beruflichen Bereich zu engagieren, jedoch nur, wenn er sich mit den Zielen der Organisation identifizieren kann.

Die Ergebnisse aus den Pilotstudien zeigten, daß sich die Führungskräfte überwiegend als karriereorientiert einstufen, während Führungsnachwuchskräfte sehr viel häufiger zum alternativen Engagement bzw. - nicht so ausgeprägt - zur Freizeitorientierung tendieren. Wie ist dieser Unterschied zwischen den Führungskräften und den Studenten zu erklären? Wählen sich Organisationen solche Personen für Führungspositionen aus, die sich aufgrund ihrer Werthaltung problemlos in bestimmte Strukturen einpassen? Dann würde man dem Phänomen Wertwandel von seiten der Führungsetagen durch gezielte Selektion begegnen.

Eine andere Erklärung wäre, daß in den Organisationen die Berufsanfänger an die jeweiligen Organisationsziele angepaßt werden. So könnte die Konfrontation mit dem Berufsalltag bei kritischen Personen einen Praxisschock auslösen, d.h. die im Studium entwickelten Vorstellungen über Organisationen geraten in Konflikt mit den dort herrschenden Realitäten. Unter dem massiven Druck der Organisation nehmen diese Personen Abstand von ihren einstigen Idealen. Beide Erklärungsansätze wurden in der Längsschnittstudie "Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte" überprüft (vgl. zusammenfassend von Rosenstiel et al, 1989).

Studierende der Ingenieurwissenschaften, der Wirtschafts- und der Sozialwissenschaften im Examenssemester wurden innerhalb einer ersten Stichprobe 1984 erstmals und sodann als Berufsanfänger bzw. noch Nichtbeschäftigte im folgenden Jahr ein zweites und 1986 ein drittes Mal mit Hilfe eines schriftlichen Erhebungsinstrumentes befragt, das neben einer Vielzahl weiterer Variablen auch die Frage zur Berufsorientierung enthielt. In Anlehnung an das von Schaeie (1965) vorgeschlagene Design wurde eine zweite Stichprobe 1985 erstmals und eine dritte Stichprobe 1986 erstmals mit dem im wesentlichen gleichen Instrument untersucht.

Es konnten sowohl Selektions- als auch Sozialisierungseffekte nachgewiesen werden. So zeigte sich u.a., daß alternativ Engagierten im Vergleich zu den beiden anderen Berufsorientierungen der Einstieg ins Berufsleben nicht so schnell gelingt und sie auch seltener

in große Organisationen der Wirtschaft gelangen. Darüberhinaus sind sie in den Organisationen offensichtlich größerem Anpassungsdruck ausgesetzt, denn alternativ Engagierte ändern nach dem Einstieg ins Berufsleben am häufigsten ihre Berufsorientierung. Diese Änderung vollzieht sich vorwiegend hin zur Freizeitorientierung, d.h. diese Personen verlagern ihr Engagement aus der Arbeit in die Freizeit (vgl. dazu Rosenstiel et al, 1989).

2. Anlage der Studie "Berufsbiografie und Kausalattribution"

Um das subjektive Erleben des Eintrittes in Organisationen zu erheben, wurden aus den drei Stichproben der Studie "Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte" in einer Zufallsziehung Teilstichproben erhoben. Wir beschränkten uns dabei auf männliche Absolventen der Ausbildungsrichtungen "Technik" und "Wirtschaft", da für die so ausgebildeten Personen die Wahrscheinlichkeit beruflichen Aufstiegs am höchsten ist (momentan werden vergleichbare Interviews mit 30 Absolventinnen dieser Studienrichtungen durchgeführt). Abbildung 1 zeigt das Design und die Anzahlen der in der Studie "Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte" von 1983 - 1987 befragten Techniker und Wirtschaftswissenschaftler, sowie die Verteilung der 1988 im Rahmen der Studie "Berufsbiografie und Kausalattribution" durchgeführten 91 qualitativen Interviews:

	Befragung	1984	1985	1986	1988
Stichproben					
I		380	274	182	32
II			286	193	31
III				199	28

Abb.1: Design und Anzahlen der Befragten der Studien "Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte" und "Berufsbiografie und Kausalattribution"

Die qualitativen Interviews führten geschulte Interviewer anhand eines umfangreichen Leitfadens, der folgende Schwerpunkte thematisiert: Rückblick auf die Studienzeit, Erlebnisse und Vorgehensweise bei der Stellensuche, erste Erfahrungen im Unternehmen, die aktuelle Situation und berufliche Aspirationen. Die Interviews dauerten durchschnittlich ein-einhalb Stunden.

Einen zentralen Stellenwert nahm auch bei dieser Befragung die Frage zur Erfassung der Berufsorientierung ein, anhand derer ein Datenfeedback vorgenommen wurde. Das Konzept des "Datenfeedback" wurde im Rahmen von Ansätzen zur Organisationsentwicklung - dort häufig als Survey Feedback bezeichnet - entwickelt, wobei Bezug auf den bekannten Vorschlag Lewins (1976) genommen wird, soziale Veränderungsprozesse in die drei Phasen des "Auftauens, Veränderns, und des Einfrierens" zu unterteilen.

Die Idee des "Auftauens durch Datenfeedback" kann nun vom aggregierten Niveau der Anwendung in der Organisationsentwicklung auf individuelle Befragungen übertragen werden. Dahinter steht folgende Überlegung: Individuelle Wandlungen der Berufsorientierung unter dem Eindruck erlebter organisationaler Realität werden vermutlich aufgrund der häufig belegten psychologischen Tendenz, sich selbst als konsistent zu erleben (vgl. zusammenfassend Ross, 1989), selten im Interview direkt geäußert. Fragt der Interviewer ganz allgemein danach, ob sich in der Berufsorientierung Änderungen ergeben haben, dann wird der Mechanismus der kognitiven Dissonanzen aktiviert. Dies

führt u. U. dazu, daß der Befragte seine Einstellungsänderung leugnet. Meldet man nun dem Befragten konkret diese Änderungen in seinen Einstufungen zurück, können auf diesem Wege u.U. die bisherigen individuellen Wandlungen kritischer Reflexion zugänglich gemacht werden. Die Methode des Datenfeedbacks soll einen vertieften Einblick in das subjektive Erleben, in die Deutung und in die subjektive Sinngebung von individuellen Veränderungsprozessen gewähren.

Zugleich ist eine erste Verbindung quantitativ ermittelter Ergebnisse - die Antworten der Befragten auf die Frage der Berufsorientierung in den vorausgehenden Befragungen - mit qualitativen Aussagen möglich: Der Befragte wird mit früheren Stellungnahmen von sich konfrontiert und er bekommt die Gelegenheit, sich zu seinen damaligen Stellungnahmen zu äußern.

Die Interviews wurden im Frühjahr 1989 abgeschlossen. Die im folgenden dargestellten ersten Ergebnisse sind Bestandteil einer umfangreichen Materialauswertung, die sich zum Ziel gesetzt hat, idealtypische Berufsbiografien junger akademischer Berufsanfänger zu erstellen und in Hinblick auf die jeweiligen Sinnkonstruktionen, Brüche und Rechtfertigungsmanöver zu interpretieren.

3. Das Datenfeedback: "Der Idealismus ist eher gewichen"

Das Interview endete damit, daß der Interviewer die Frage zur Berufsorientierung vorlegte. Er war darüber informiert, welche Antworten die Befragten in den früheren Fragebogenerhebungen gewählt hatten. Wenn sich zwischen den aktuellen und früheren Einstufungen Diskrepanzen ergaben, wurden die Befragten damit konfrontiert und gefragt, ob sie sich die Wandlung erklären könnten. Das trifft in weniger als der Hälfte aller Fälle zu. Auf die Rückmeldung, daß eine Änderung stattgefunden hat, finden sich zwei Reaktionsmuster: Zum einen wird darauf hingewiesen, daß es eben schwer sei, sich den Kategorien zuzuordnen. Je nachdem, welchen Aspekt man momentan hervorhebt, könne man eine andere Kategorie wählen. Im zweiten Reaktionsmuster führt die Rückmeldung zu Reflexionen über mögliche Ursachen der Wandlung, die je nach Richtung der Änderung unterschiedlich ausfallen. Den Wandel von der Karriereorientierung zum alternativen Engagement erklärt sich der folgende Befragte so:

Inzwischen ist mir das doch sehr massiv klar geworden, daß längerwährende Arbeit, wie soll man sagen, normale Arbeit, man geht zu Siemens, baut einen Drucker, entwickelt da jahrzehntelang, daß das also mir als fürchterlich sinnlos erscheint, das auf Dauer zu machen und halt auch so viel Energie zu investieren." (K-A) (2)

Der umgekehrte Werdegang, von alternativem Engagement zu Karriereorientierung, wird einmal so erklärt:

"Vielleicht habe ich auch bisher festgestellt und vielleicht vor der dritten Befragung mehr als vor der zweiten, daß die Position, also daß das, was meine ganz persönlichen Gestaltungsziele sind für meine Umwelt, daß ich das doch besser verwirklichen kann, für mich selbst verwirklichen kann, wenn ich mich bei 1 ansiedle und dabei 3 nicht aus den Augen verliere." (A-K) (3)

Konkrete Ereignisse, die Wandlungen begründen könnten, werden selten genannt. Sehr häufig zeigt sich nach der Rückmeldung einer Änderung die Tendenz, eine Wandlung als Zuwachs an Erfahrung zu interpretieren. Dies wird dann gerne damit erklärt, daß man eben realistischer geworden ist:

Frage: "Also nach meinen Unterlagen haben Sie beim letzten Mal die dritte Position angekreuzt. Warum haben Sie ihre Einstellung da geändert (nach 1)?"

"Ich glaub, daß ich damals noch zuwenig realistisch war ... ich glaub, daß ich sehr viel dazugelernt hab, daß ich mittlerweile eben gelernt hab, daß man davon vielleicht abweichen muß, von so prinzipiellen Aussagen ..."

Frage: "Sie haben beim erstenmal die drei angekreuzt gehabt und beim zweitenmal die zwei. Wissen Sie noch, warum Sie da gewechselt haben?"

"Na, ich nehm an, daß ich ... daß der Idealismus etwas gewichen ist." (A-F)

Das dominante Merkmal der Aussagen zum Datenfeedback ist die identitätsstabilisierende Funktion der Erklärungen: Wenn überhaupt eine Wandlung eingestanden wird, dann folgt praktisch immer eine Deutung, die sie letztlich ins Positive wendet. Man wird eben durch Erfahrungen klüger, ist persönlich gereift etc.

Wertorientierungen sind konstitutiv für die Identität (Nerdinger, 1989) und ein Abweichen von den ehemals vertretenen Orientierungen könnte das Selbstbild bedrohen. Die Wendung ins Positive ermöglicht die Integration neuer Orientierungen in das Selbstbild. Dadurch erfährt die individuelle Identität wieder eine Stabilisierung.

Welche Ursachen könnte es für einen solchen Wandel der Einstellungen geben? Die Antworten auf die erste Frage des Leitfadens - Welches war die bedeutsamste Änderung nach dem Studium? - geben erste Aufschlüsse.

4. Die bedeutsamste Änderung gegenüber dem Studium: Keine Zeit!

Der erste Fragekomplex des Leitfadens zielte auf den Vergleich des jetzigen Lebens mit der Studiensituation, d.h. es wurde nach der bedeutsamsten Änderung beim Übergang vom Studium in den Beruf gefragt. Eine der Auswertung zugrundeliegende Hypothese ging davon aus, daß sich die verschiedenen Typen der Berufsorientierung hier voneinander unterscheiden, z.B.: daß Karriereorientierte ihre neuen Entscheidungsfreiheiten schätzen, während sich alternativ Orientierte in ihren Handlungsspielräumen eingeschränkt fühlen.

Die Auszählung der Erstnennungen ergab zunächst einmal für die meisten Berufsorientierungen die schlichte und zunächst banal klingende Aussage, daß man weniger Zeit habe. Eine typische knappe Erstantwort auf die Frage nach der bedeutsamsten Änderung: "Daß ich weniger Zeit hab." Oft wird das Gefühl, weniger Zeit zu haben, mit "weniger Freizeit haben" gleichgesetzt. Finanzielle Aspekt wie ein geregeltes Einkommen oder "Daß ich mein Geld verdiene" werden seltener an erster Stelle genannt.

Die freie Zeit und die Freizeit, die man vermißt, sind Begriffe, die viele Befragte mit der Freiheit, sich die Zeit selbständig frei einzuteilen, definieren. Die Aussagen deuten Momente der Einschränkung des individuellen Dispositionsspielraumes an:

Frage: Die bedeutsamste Änderung gegenüber der Studienzeit?

"Erst mal die Freizeit, die einem ziemlich abhanden gekommen ist, die man sich heute überhaupt nicht mehr einteilen kann. Sprich, man ist abhängig von der Unterschrift des Chefs, ob man will oder nicht." (A)

"Ja, die zeitliche Fixiertheit würde ich sagen. Das läuft also darauf hinaus, das man bestimmte Dinge zu einer Zeit machen muß, auch wenn man noch eigentlich gar keine Lust hat, das zu der Zeit zu machen." (A-F)

Man vermißt also nicht nur die Freizeit, sondern vor allem auch die Freiheit der selbstbestimmten Zeiteinteilung. Weniger Zeit ist mit "Fremdbestimmung" assoziiert. In ganz wenigen Äußerungen von Befragten, die ihre Berufsorientierung inzwischen geändert haben, kommt das Bedauern zum Ausdruck, nun keine freie Zeit mehr für ein "anderes Denken" oder fürs "Träumen" zu haben:

"Ich habe früher viele Freiräume gehabt zum Träumen, und Träumen weicht also ziemlich zwangsgerichtetem Denken" (F-K)

"Ich würde sagen, ...das Hauptmerkmal ist, während dem Studium ist man doch mehr auf theoretische Sachen fixiert... man versucht, mal die Gesamtzusammenhänge zu kapieren, die über ein gesamtes Themengebiet gehen, während wenn man arbeitet, ist man aufs Tagesgeschäft fixiert, das heißt man muß schnelle Entscheidungen treffen... Es ist ein bisschen dieses quick and dirty, wie es oft beschrieben wird" (K-A)

Hier wird der Verlust des Dispositionsfreiraumes nicht nur mit der Trauer um weniger an Freizeit assoziiert, sondern die vermißte Zeit hat einen Inhalt: Man nutzte sie, um sich komplexe Gesamtzusammenhänge zu erarbeiten. Ganz anders dann die ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt: Wichtig wird die schnelle Entscheidungsfähigkeit, die nicht immer alle möglichen Umstände mit in Betracht ziehen kann und somit fehleranfällig wird. Der Befragte, der inzwischen auch seine Grundeinstellung von Karriereorientierung hin zum alternativen Engagement geändert hat, verbindet die schnellen Entscheidungen, die oft an Führungskräften so gelobt werden, mit "schmutzig", weil er auch gelernt hatte, Folgen eines Handelns abzuschätzen. Die Praxis aber schätzt dieses Lernziel wohl weniger.

Die Einstellung zur Leistung ist ambivalent. Freut sich ein Befragter über den weggefallenen Leistungsdruck, so erfährt die Leistung bei einigen Wenigen eine gegenteilige Wertung. Man ist froh, im Berufsleben endlich Leistung bringen zu können, die nun auch gebührend Anerkennung findet. Diese positiven Aussagen sind charakteristischerweise bei solchen Personen zu finden, die über alle Befragungen hinweg karriereorientiert waren. Man freut sich auf die Praxis, die Leistungsabgabe und ihre Anerkennung. Dabei verweisen einige Befragte auch auf ihr hartes Studium, das sich kaum vom Arbeitsleben unterschied - nur in einem Punkt: Die Arbeit war unbezahlt.

"Also was mir besser gefällt ist, daß ich mein Leistung, die ich so bringe im Prinzip besser einbringen kann, daß ich nicht so sehr abhängig bin von Meinungen von Professoren und daß halt mehr die praktisch geleisteten praktischen Ergebnisse zählen und nicht mehr nur das abgefragte theoretische Wissen." (K)

Momente des Stolzes auf das neuerrungene Prestige und elitäres Statusdenken werden laut, Aspekte persönlicher Anerkennung - man ist wer und hat was zu sagen! - schwingen bei einigen mit:

"daß man natürlich ein größeres Selbstwertgefühl hat gegenüber dem Studienbereich weil, man hat eine größere Aufgabe, man hat ein besseres Einkommen, man hat auch eine fertige Berufsausbildung, man hat eine Titel, das hat auch seine Vorteile" (K)

Lediglich die stets karriereorientierten Befragten gehen restlos in ihrer Berufsfunktion auf, haben vielfach schon während des Studiums gearbeitet und betrachten Freizeit als

"Restkategorie" (Stengel, 1988). Diese Gruppe beklagt auch keinen Freizeitverlust. Alle anderen Befragten bedauern dies dagegen sehr sowie vor allem auch den Verlust der Freiheit, den Tag selbst zu gestalten. Diese Klage über den Verlust der Möglichkeiten freier, individueller Zeitdisposition könnte eine Bedingung für den Einstellungswandel fast der Hälfte der Befragten sein.

5. Diskussion der Ergebnisse

Mit den ersten Berufserfahrungen stellt sich "Realismus" ein, die Träume und Ideale der Studienzeit sind im Berufsleben nicht angebracht. Mancher ändert seine Einstellung und rechtfertigt dies mit den neuen Erfahrungen im Beruf. Viele dieser Befragten empfinden den Verlust der freien Zeit bzw. die Möglichkeit ihrer freien Einteilung als größte Änderung nach dem Eintritt ins Berufsleben.

Sieht man diese ersten Ergebnisse im Kontext mit Befunden, die sich aus Umfragen an repräsentativen Bevölkerungsquerschnitten ergeben (vgl. dazu Vollmer, 1986; Bolte & Voß, 1988; Brock & Otto-Brock, 1988) so hat zwar die Arbeit für den Führungsnachwuchs immer noch einen zentralen Stellenwert - kaum einer kann sich vorstellen, "seine acht Stunden in einem ruhigen Job" abzusetzen. Doch werden zunehmend Ansprüche an die Arbeit gestellt und der private Lebensbereich mit den Konnotationen Partnerschaft, Familie und Freizeit gewinnt für viele an Bedeutung. Der Berliner Sozialwissenschaftler Burkhard Strümpel hat dafür den Begriff "Gleichgewichtsethik" geprägt. Die meisten Befragten möchten ihr Leben nicht ausschließlich für den Beruf und die Karriere verplanen.

Eine Ausnahme bildet der "harte Kern" der Karriereorientierten: Für sie sind die neuen Aufgaben in der Organisation eine individuelle Herausforderung und eine Chance zur Bewährungsprobe ihrer Fähigkeiten. Damit ähneln sie sicherlich dem Idealbild eines Berufsanfängers, wie ihn sich noch viele Unternehmen wünschen: Unberührt von etwaigen Wertwandeltendenzen entspricht er gänzlich dem Stereotyp eines klassischen Aufstiegers, dem nichts so wichtig ist wie seine Aufgabe im Unternehmen und der völlig in seiner Berufsfunktion aufgeht.

Im Laufe der umfassenden Rekonstruktion der individuellen Berufsbiografien werden diese ersten Ergebnisse in den Kontext mit anderen subjektiven Aussagen gestellt, wobei uns besonders Brüche in der Argumentation und Widersprüche in den Begründungen erste Aufschlüsse über den komplexen Prozeß der individuellen Anpassung (oder ihre Verweigerung) an Realitäten in Organisationen geben werden.

Literaturverzeichnis

- Bolte, K. M. & Voß, G. (1988). Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. In L. Reyher & J. Kühl (Hg.) *Resonanzen*. BeitrAB 111. (S. 72-93). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Brock, D. & Otto-Brock, E. (1988). Hat sich die Einstellung der Jugendlichen zu Arbeit und Beruf verändert? *Zeitschrift für Soziologie*, 17, 436-450.
- Groeben, N. & Scheele, B. (1977). *Argumente für eine Psychologie des reflexiven Subjekts*. Darmstadt: Steinkopff.
- Klages, H. (1984). *Wertorientierungen im Wandel*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Klipstein, M. v. & Strümpel, B. (1985). *Gewandelte Werte - Erstarrte Strukturen?* Bonn: Neue Gesellschaft.

- Kmiecziak, P. (1976). *Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland*. Göttingen: Schwartz.
- Lewin, K. (1976). *Das Lösen sozialer Konflikte*. Bad Nauheim: Christian.
- Nerdinger, F. W. (1989). *Lebenswelt "Werbung". Eine sozialpsychologische Studie über Macht und Identität*. München: Unveröffentlichte Dissertation.
- Noelle-Neumann, E. & Strümpel, B. (1984). *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?* München: Piper.
- Rosenstiel, L. v. & Stengel, M. (1987). *Identifikationskrise?* Bern: Huber.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. W., Spieß, E. & Stengel, M. (1989). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München: Beck.
- Ross, M. (1989). Relation of Implicit Theories to the Construction of Personal Histories. *Psychological Review*, 96, 341-357.
- Schaie, K. W. (1965). A General Model for the Study of Developmental Problems. *Psychological Bulletin*, 64, 92-107.
- Stengel, M. (1988) *Feld- und motivationstheoretische Grundlagen des Freizeithandelns unter besonderer Berücksichtigung des Freizeithandelns*. München: Unveröffentlichte Habilitationsschrift.
- Vollmer, R. (1986). *Die Entmythologisierung der Berufsarbeit. Über den sozialen Wandel von Arbeit, Familie und Freizeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Witte, E.; Kallmann, A. & Sachs, G. (1981). *Führungskräfte der Wirtschaft*. Stuttgart: Poeschl.

Amerkungen

- ¹ Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert.
- ² "K" bedeutet karriereorientiert, "F" freizeitorientiert und "A" alternativ engagiert.
- ³ "1" bedeutet karriereorientiert, "2" freizeitorientiert, "3" alternativ engagiert.